

**Н. Н. Чеботарев,  
Е. П. Чеботарева**

*Научный руководитель  
Л. К. Климович*

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В современных исследованиях рассматривают различные подходы к оценке персонала организации. Оценка профессиональных компетенций специалистов проводится на этапе приема работников в организацию, а также в процессе профессиональной деятельности специалистов.

Если же речь идет о подборе кадров на должность из числа работников организации, то для оценки компетенций специалиста разрабатывается и заполняется профессиограмма, где собраны основные профессиональные компетенции, которым должен соответствовать специалист. Это обусловлено сложностью отбора нужных кандидатов на различные должности. Профессиограмма должности – описание особенностей конкретной должности, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту.

Оценка компетенций специалистов и руководителей в процессе профессиональной деятельности осуществляется методом аттестации. С помощью данного метода определяются квалификация, уровень знаний и умений специалистов, а также соответствие требованиям должности.

Необходимо учитывать следующие факторы, которые могут повлиять на эффективность деловой оценки персонала организации:

- естественно-биологические (возраст, пол, здоровье, физические способности, умственные способности, климат, время года и т. д.);
- социально-экономические (состояние экономики, государственные требования, ограничения и законы в области труда и заработной платы, квалификация работников, уровень жизни, мотивация труда, уровень социальной защищенности и др.);
- технико-организационные (характер задач, сложность работы, состояние организации производства и труда, условия труда (санитарно-гигиенические, эстетические, эргономические и др.), объем и качество получаемой информации, степень использования научно-технических достижений и т. д.);
- социально-психологические (отношение к труду, психофизиологическое состояние работника, моральный климат в коллективе и т. д.);
- рыночные (развитие многоступенчатой экономики, развитие предпринимательства, уровень и объем приватизации, конкуренция, самостоятельный выбор системы оплаты труда, либерализация цен, акционирование, инфляция, банкротство, безработица).

Одним из направлений развития компетенций специалистов является использование подхода категорийного менеджмента. Категорийный менеджмент (управление ассортиментом по товарным категориям) – новый подход к управлению ассортиментом, который предполагает следующее:

1. Разделение всего ассортимента на товарные категории не обязательно в соответствии с общепринятыми группами и видами товаров, а опираясь, в первую очередь, на психологические аспекты совершения покупок.
2. Ответственность одного специалиста торгового отдела (товароведа) за весь цикл движения категории (группы товаров) – от закупки до продажи.
3. Рассмотрение каждой товарной категории как мини-предприятия в рамках магазина со своим бюджетом, ценообразованием, политикой закупок и т. п.
4. Подход к ассортименту магазина как к единой совокупности всех категорий – так, как воспринимает магазин покупатель.

Преимущества от внедрения категорийного менеджмента:

1. Уточняется конкурентная стратегия розничного предприятия и, исходя из нее, планируются мероприятия по управлению ассортиментом.

2. Оптимизируется оргструктура организации и улучшается взаимодействие всех отделов, прежде всего коммерческого отдела и отдела розничных продаж.

4. Повышается ответственность каждого сотрудника за порученный ему товар и результативность его работы.

5. Повышается удовлетворенность покупателей.

Следует отметить, что в настоящее время большинство организаций научилось самостоятельно обучать персонал, внедрены системы корпоративного обучения, т. е. создан ресурс для развития наиболее потенциальных сотрудников и управления их ростом, карьерой. Наниматели предпочитают отбирать наиболее потенциально перспективных сотрудников (highpotential) и развивать их до необходимого уровня, одновременно делая их носителями корпоративной культуры и системы ценностей.

Все больше используется оцифровывание технологий оценки и оценочных процедур. Создаются электронные платформы для разработки дистанционной оценки персонала, разрабатывается специализированное программное обеспечение под задачи оценки. Все больше кандидатов проходят оценку с помощью мобильных устройств. Разнонаправленный эффект такого тренда: с одной стороны, повышается скорость обработки данных, экономят человеческие, временные и материальные ресурсы, уменьшается влияние субъективных факторов. С другой – ни одна программа не в состоянии оценить компетенции человека лучше, чем это сделает специалист.

Отмечается рост интереса к ассессменту благодаря совокупности методов, в том числе и имитирующих условия реальной профессиональной или управленческой деятельности. Данная технология позволяет с весьма высокой долей вероятности делать предположения относительно выраженности тех или иных необходимых компетенций и потенциала оцениваемого кандидата на вакантное место или сотрудника. При этом возникают различные модификации технологии, появляются экспресс-ассессмент, стратегический ассессмент. Применяемые технологии оценки персонала масштабируются и адаптируются под различные HR-задачи и бизнес-задачи. Цель оценки компетенций сотрудников и создания кадрового резерва – формирование корпуса высококвалифицированных сотрудников, готовых к работе на вышестоящих должностях, и обеспечение на этой основе непрерывности, преемственности и эффективности деятельности организации.

Проведенное исследование подходов к оценке профессиональных компетенций специалистов позволяет сделать вывод, что в современной экономике стремительное изменение ситуации на рынке, инновации влияют не только на деятельность организаций, но и на владельцев бизнеса, руководителей и наемных работников. Для эффективного управления требуется внедрение непрерывного процесса стратегического мышления во все структурные единицы организации. Во всем мире люди с базовым образованием постоянно стремятся получать новые знания, что повышает их конкурентоспособность и мобильность на международном рынке труда.

### Список использованной литературы

1. **Климович, Л. К.** Мировые, региональные и отраслевые аспекты реинжиниринга сферы услуг / Л. К. Климович // Экономический вестник университета. Сборник научных трудов. 2016. – Вып. 29/2. – С. 198–208.

2. **Климович, Л. К.** Тенденции и задачи подготовки специалистов по управлению персоналом / Л. К. Климович // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов междунар. науч.-практ. семинара, Воронеж, 11 ноября 2016 г. – Воронеж : ВГУ, 2016. – С. 107–109.

3. **О развитии** цифровой экономики : Декрет Президента Респ. Беларусь от 21 дек. 2017 г. № 8 // Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://president.gov.by/ru/official\\_documents\\_ru/view/dekret-8-ot-21-dekabrya-2017-g-17716/](http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-8-ot-21-dekabrya-2017-g-17716/).